

Manteltarifvertrag

Der

Arbeitgeberverband von Gas-, Wasser- und Elektrizitätsunternehmungen e. V., Essen,

- einerseits -

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, ver.di Bundesvorstand, Berlin

und

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Hannover,

- andererseits -

vereinbaren für die Mitgliedsunternehmen der Tarifgruppe GWE im AGWE nachstehenden Manteltarifvertrag

§ 1 Geltungsbereich

1. Dieser Manteltarifvertrag gilt für tarifgebundene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – im Folgenden Arbeitnehmer genannt –, die in einem Arbeitsverhältnis bei einem der Tarifgruppe GWE des Arbeitgeberverbandes von Gas-, Wasser- und Elektrizitätsunternehmungen e. V., Essen, angeschlossenen Unternehmen stehen und deren Bezahlung sich nach § 16 dieses Vertrages richtet.
2. Ausgenommen hiervon sind
 - 2.1 vorübergehend beschäftigte Arbeitnehmer,
 - 2.2 geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 SGB IV,
 - 2.3 Volontäre, Praktikanten, Werkstudenten, Schüler, Diplomanden und Trainees,
 - 2.4 Auszubildende.
3. Ein Arbeitnehmer ist vorübergehend beschäftigt, wenn von vornherein feststeht, dass die Tätigkeit befristet ist. Dauert die vorübergehende Beschäftigung ununterbrochen länger als 6 Monate, so sind die Bestimmungen dieses Tarifvertrages anzuwenden. Dauert die vorübergehende Beschäftigung von vornherein länger als 6 Monate, so sind die Bestimmungen dieses Tarifvertrages vom ersten Tag der Beschäftigung an anzuwenden.

§ 2 Arbeitsvertrag

1. Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Aus dem Arbeitsvertrag müssen die vorgesehene betriebliche Funktion (Kurzbezeichnung), die Eingruppierung und die tarifliche Vergütung ersichtlich sein.
2. Wird eine Probezeit vereinbart, so soll sie 6 Monate betragen.

3. Ein Arbeitsverhältnis kann gemäß § 14 Abs. 2 Satz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz bis zur Dauer von vier Jahren ohne Sachgrund befristet werden. Bis zur Gesamtdauer von vier Jahren ist höchstens dreimal eine Verlängerung zulässig.

§ 3 Nebenberufliche Tätigkeit

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber eine entgeltliche nebenberufliche Tätigkeit, die nicht nur gelegentlich ausgeübt wird, anzugeben. Er ist zu einer nebenberuflichen Tätigkeit nur berechtigt, soweit seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen dadurch nicht beeinträchtigt werden.

§ 4 Arbeitszeit

- 1.1 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Ruhepausen eines vollbeschäftigte Arbeitnehmers beträgt 38 Stunden im Durchschnitt; sie kann zum Zwecke der Beschäftigungsförderung oder Beschäftigungssicherung bei Veränderung der Bezahlung durch Betriebsvereinbarung mit jeweiliger Zustimmung der im Unternehmen vertretenen vertragsschließenden Tarifvertragsparteien verkürzt werden.
- 1.2 Der Durchschnitt der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 18 Wochen zu erreichen. Durch Betriebsvereinbarung kann ein (Jahres-) Arbeitszeitkonto eingerichtet werden; dann beträgt der Ausgleichszeitraum bis zu 52 Wochen.
- 1.3 Die wöchentliche Arbeitszeit wird in der Regel, soweit nicht betriebliche Belange entgegenstehen, auf fünf aufeinanderfolgende Werkstage verteilt. Pro Kalendermonat sind mindestens zwei freie Wochenenden zu gewährleisten.

Bei begründetem betrieblichem Bedarf kann zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine davon abweichende Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart werden. Die Belange der betroffenen Arbeitnehmer sind angemessen zu berücksichtigen.

Die vorstehenden Regelungen gelten nicht für den Wechselschichtdienst.

- 1.4 Durch Betriebsvereinbarung kann in der Zeit von 06.00 bis 20.00 Uhr eine tägliche Rahmenarbeitszeit von bis zu 12 Stunden vereinbart werden. Soweit eine Rahmenarbeitszeit vereinbart wird, ist ein (Jahres-) Arbeitszeitkonto einzurichten.

Mit der Einführung von (Jahres-) Arbeitszeitkonten und der täglichen Rahmenarbeitszeit wird sowohl eine aufgabenorientierte Arbeitszeitgestaltung ermöglicht als auch den Arbeitnehmern Zeitsouveränität nach den betrieblichen Möglichkeiten gewährt.

- 1.5 Bei Errichtung eines (Jahres-) Arbeitszeitkontos sind in der Betriebsvereinbarung folgende Regelungen zu treffen:
 - 1.5.1 Die höchstmögliche Zeitschuld und das höchstzulässige Zeitguthaben, die innerhalb eines bestimmten Zeitraumes anfallen dürfen; dabei sollen in der Regel maximal 200 Guthabenstunden innerhalb eines 52-Wochen-Zeitraumes nicht überschritten werden.

1.5.2 Der vorrangige Zeitausgleich durch Freizeit für entstandene Zeitguthaben innerhalb des Ausgleichszeitraumes von bis zu 52 Wochen.

Ist ein Zeitausgleich durch Freizeit aus betrieblichen Gründen innerhalb der 52 Wochen nicht möglich, sind in der Betriebsvereinbarung folgende Optionen für den Arbeitnehmer anzubieten:

- Einmaliger Übertrag des Zeitguthabens auf den nächsten Ausgleichszeitraum, oder
- Übertragung in ein Langzeitkonto.

Das Zeitguthaben wird mit einem Zeitzuschlag von 25 % vergütet, wenn der Arbeitgeber das Zeitguthaben nicht auf den nächsten Ausgleichszeitraum überträgt oder nach einer solchen Übertragung ein Zeitausgleich durch Freizeit in diesem Ausgleichszeitraum aus betrieblichen Gründen nicht erfolgt. Es werden keine Zeitzuschläge gezahlt, wenn das Zeitguthaben in ein Langzeitkonto eingestellt wird oder ein Zeitausgleich durch Freizeit nach einmaliger Übertragung erfolgt.

1.5.3 Nach dem Umfang des beantragten Zeitausgleichs in Freizeit gestaffelte Fristen für den Anspruch auf Abbuchung von Zeitguthaben oder solche für den Abbau von Zeitschulden.

1.5.4 Folgen für den Fall, dass der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Zeitausgleich in Freizeit kurzfristig widerruft.

1.6 Durch Betriebsvereinbarung kann ein Langzeitkonto, geführt in Zeit und/oder Geld, eingerichtet werden. In der Betriebsvereinbarung sind nach dem Umfang des beantragten Zeitausgleichs für Freizeit gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben zu regeln.

In das Langzeitkonto können eingestellt werden

- Zeitguthaben, die sich aus (Jahres-) Arbeitszeitkonten und/oder Gleitzeitkonten ergeben
- Ausgleichszeiten für die Verkürzung der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit
- Mehrarbeit

Durch Betriebsvereinbarung können weitere Zeit-/Wertgutschriften für die Erfassung im Langzeitkonto vorgesehen werden. Davon ausgenommen sind Urlaubsansprüche und Freistellungstage für Wechsel-/Nachschicht gemäß § 4 Nr. 3.

§ 7 d SGB IV (Insolvenzschutz) ist zu beachten.

1.7 Die Arbeitszeit kann für Fahrer und Werksfeuerwehren über 10 Stunden werktäglich ohne Beachtung des Ausgleichszeitraumes verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang (mindestens 30 %) Arbeitsbereitschaft fällt. Die Bezahlung nach Manteltarifvertrag wird von dieser Regelung nicht berührt.

1.8 Die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden kann in Ausnahmefällen um bis zu zwei Stunden verkürzt werden, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von drei Wochen ausgeglichen wird.

Die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden wird auf 8 Stunden verkürzt, wenn der Arbeitnehmer in der Rufbereitschaft wegen unplanbarer Ereignisse zur Arbeitsleistung außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit herangezogen wird.

2. An den Tagen vor Ostern und Pfingsten endet die Arbeitszeit für die nicht in Wechselschicht arbeitenden Arbeitnehmer – soweit nicht ohnehin an diesen Tagen dienstfrei ist – um 12 Uhr. Wird aus dringendem betrieblichen Erfordernis dennoch nach 12 Uhr Arbeit geleistet, so ist neben der Grundvergütung (§ 20 Nr. 8) zzgl. einer eventuellen Vertreterzulage nach § 16 Nr. 7 und/oder einer eventuellen persönlichen Zulage nach § 18 Nr. 2 die Stundenvergütung (§ 20 Nr. 13.3) zu zahlen. Weiter sind die Zeitzuschläge gemäß § 6 zu zahlen.

Fallen der 24. und 31.12. eines Jahres auf dienstplanmäßige Arbeitstage, werden alle im Tagdienst beschäftigten Arbeitnehmer sowie Wechselschichter, deren Schichtplan Arbeitsleistungen an Wochenenden und/oder Wochenfeiertagen nicht umfasst, an diesen Tagen vom Dienst freigestellt.

Wird aus dringendem betrieblichen Erfordernis Arbeit geleistet, so ist neben der Grundvergütung (§ 20 Nr. 8) zuzüglich einer eventuellen Vertreterzulage nach § 16 Nr. 7 und / oder einer eventuellen persönlichen Zulage nach § 18 Nr. 2 die Stundenvergütung (§ 20 Nr. 13.3) zu zahlen. Im Übrigen gilt § 6 für die geleistete Arbeit ab 12 Uhr.

Fallen der 24. und 31.12. auf die Tage Montag bis Freitag, so erhalten Wechselschichter, die im vollkontinuierlichen Wechselschichtdienst arbeiten, sowie Wechselschichter, deren Schichtplan Arbeitsleistungen an Wochenenden und/oder Wochenfeiertagen umfasst, als Ausgleich im folgenden Kalenderjahr insgesamt 2 Freistellungstage unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes gemäß § 12 III, es sei denn, sie befinden sich am 24. und 31.12. in der Tagschicht und werden deshalb bereits direkt von der dienstplanmäßigen Arbeit an diesen Tagen freigestellt. Scheidet der Wechselschichter aus, so ist ein erworbener Freistellungsanspruch noch vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erfüllen.

- 3.1 Die Arbeitszeit der Arbeitnehmer im Wechselschichtdienst richtet sich nach dem jeweils gültigen Schichtplan. Im vollkontinuierlichen Wechselschichtdienst kann die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

3.1.1 Wechselschichter, die in einem die Wochenfeiertage umfassenden Wechselschichtdienst arbeiten, werden 3 Tage im Kalenderjahr von der Arbeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes gemäß § 12 III freigestellt. Wechselschichter, die im Kalenderjahr weniger als 12 Monate im Wechselschichtdienst arbeiten, erhalten diese freien Tage anteilig entsprechend ihrer Tätigkeit im Wechselschichtdienst. Dabei werden Bruchteile von Tagen ab 0,5 aufgerundet, im Übrigen wird abgerundet.

3.1.2 Ferner erhalten Wechselschichter mit dienstplanmäßiger Nachschicht

- a) mit mindestens 40 im Vorjahr tatsächlich verfahrenen Nachschichten
2 Freistellungstage
- b) nach Vollendung des 50. Lebensjahres mit
mindestens 40 im Vorjahr tatsächlich
verfahrenen Nachschichten
1 weiteren Freistellungstag
- c) nach Vollendung des 52. Lebensjahres
mit mindestens 40 im Vorjahr tatsächlich
verfahrenen Nachschichten
1 weiteren Freistellungstag

unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes gemäß § 12 III. Scheidet der Wechselschichter im laufenden Jahr aus und ist ein Anspruch auf Freistellung für das

nächste Jahr bereits entstanden, so ist diese Freistellung vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu gewähren.

- 3.2 Für Arbeitnehmer, die ohne Wechselschichter im Sinne von § 20 Nr. 16 zu sein, im Vorjahr mindestens 40 Nachschichten tatsächlich geleistet haben, gilt Nr. 3.1.2 entsprechend.
- 3.3 Als Nachschichten gelten volle Schichten zur Zeit der Nacharbeit (§ 20 Nr. 10). Durch Urlaub, Freistellung oder Krankheit ausgefallene Nachschichten werden nicht mitgerechnet.
4. In die Arbeitszeit werden nicht eingerechnet und nicht bezahlt
 - 4.1 Ruhepausen, ausgenommen Kurzpausen von Wechselschichtern mit Arbeiten, die einen ununterbrochenen Fortgang erfordern (§ 7 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG), wobei diese Kurzpausen die Ruhepausen nach § 4 Satz 2 ArbZG ersetzen,
 - 4.2 der Zeitaufwand für den Weg zwischen Wohnung und Betrieb (private Wegezeit),
 - 4.3 der Zeitaufwand für den Weg von der Wohnung zu einem vom Arbeitgeber bestimmten Sammelpunkt oder Arbeitsplatz, soweit dieser nicht mehr Zeitaufwand erfordert als der Weg zum Betrieb (private Wegezeit).
5. Wie Arbeitszeit bezahlt wird der Weg
 - 5.1 vom Betrieb oder Sammelpunkt zum Arbeitsplatz,
 - 5.2 von der Wohnung zum Sammelpunkt oder Arbeitsplatz, soweit dieser den Zeitaufwand für den Weg nach Nr. 4.2 übersteigt.
6. Zeiten für Fahrten zu dienstlichen Zwecken, die nicht unter Nrn. 4 und 5 fallen, sind Reisezeiten (Dienstreisezeiten).
 - 6.1 Reisezeiten innerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit werden wie Arbeitszeit bezahlt.
 - 6.2 Müssen bei Dienstreisen an Arbeitstagen für reine Reisezeiten außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit an einem Tag mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, so werden für jede volle Reisestunde außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit 50 % einer Stundenvergütung gezahlt.
 - 6.3 Bei Dienstreisen an Tagen, an denen der Arbeitnehmer dienstplanmäßig oder aufgrund gesetzlicher Regelungen nicht zu arbeiten hat, werden für reine Reisezeiten für jede volle Reisestunde 50 % einer Stundenvergütung gezahlt, insgesamt jedoch höchstens das Vierfache der Stundenvergütung.
 - 6.4 Die Nrn. 6.2 und 6.3 finden – mit Ausnahme von auf gesetzlicher Grundlage vom Arbeitgeber angeordneten Veranstaltungen – keine Anwendung auf Dienstreisen aus Anlass des Besuches von Lehrgängen, Vortragsveranstaltungen, Messen und dergleichen.
7. Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag der Abwesenheit einschließlich der Reisetage mindestens die für den betreffenden Tag geltende dienstplanmäßige bzw. die tarifliche durchschnittliche tägliche Arbeitszeit berücksichtigt.

Bei Dienstreisen aus Anlass des Besuches von Lehrgängen, Vortagsveranstaltungen, Messen und dergleichen – mit Ausnahme von auf gesetzlicher Grundlage vom Arbeitgeber angeordneten Veranstaltungen – wird,

- 7.1 wenn sie auf einen dienstplanmäßigen Arbeitstag fallen, unabhängig von der Dauer der dienstlichen Inanspruchnahme die für diesen Tag geltende dienstplanmäßige bzw. die tarifliche durchschnittliche tägliche Arbeitszeit – ohne Ruhepausen – abgegolten; bei einem nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmer mit täglich kürzerer Arbeitszeit als der tariflichen durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit wird unabhängig von der Dauer der dienstlichen Inanspruchnahme die für diesen Tag geltende dienstplanmäßige bzw. die vereinbarte durchschnittliche tägliche Arbeitszeit des nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmers abgegolten, darüber hinaus für jede weitere volle Stunde der dienstlichen Inanspruchnahme – ohne Ruhepausen – 100 % der Stundenvergütung, höchstens jedoch für die Dauer der tariflichen durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit,
- 7.2 wenn sie auf einen Tag fallen, an dem der Arbeitnehmer dienstplanmäßig nicht zu arbeiten hat, für jede volle Stunde der dienstlichen Inanspruchnahme – ohne Ruhepausen – 100 % der Stundenvergütung abgegolten, höchstens für die Dauer der tariflichen durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit.

§ 5 Mehrarbeit

- 1.1 Mehrarbeit für vollbeschäftigte und nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer sind Arbeitsleistungen, die über die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit eines vollbeschäftigte Arbeitnehmers hinaus erbracht werden, sowie Arbeitsleistungen an dienstplanmäßig freien Tagen. Eine gelegentliche Überschreitung der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit bis zu 15 Minuten gilt nicht als Mehrarbeit.
- 1.2 Für vollbeschäftigte und nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer, die einer Rahmenarbeitszeit unterliegen, sind Mehrarbeit Arbeitsleistungen,
 - die außerhalb der betrieblich vereinbarten Rahmenarbeitszeit erbracht werden,
 - zu denen der Arbeitnehmer aus der Ruhe oder Rufbereitschaft herangezogen wird,
 - die an dienstplanmäßig freien Tagen erbracht werden.

Arbeitsleistungen von nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmern sind Mehrarbeit, wenn sie über die tarifliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit hinausgehen.

2. Mehrarbeit ist grundsätzlich zu vermeiden. Ist sie nicht zu vermeiden, so kann sie in den nach dem Arbeitszeitgesetz und dem Jugendarbeitsschutzgesetz zulässigen Grenzen veranlasst werden. Durch notwendige Mehrarbeit darf die Gesamtarbeitszeit bis zu 10 Stunden werktäglich ausgedehnt werden. Die weiteren Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und die Rechte des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz bleiben unberührt.

Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Mehrarbeit verpflichtet, wenn der Arbeitgeber sie aus betrieblichen Gründen anordnet. Dabei sind alle in Betracht kommenden Arbeitnehmer gleichmäßig heranzuziehen. Mehrarbeit muss, soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, am vorhergehenden Arbeitstag angesagt werden. Bei Mehrarbeit, die sich erkennbar über einen längeren Zeitraum erstreckt, ist der Betriebsrat vorher zu unterrichten.

Schwerbehinderte im Sinne des SGB IX sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen.

3. Mehrarbeit kann nur auf Anordnung des Arbeitgebers geleistet werden.
4. Mehrarbeit soll innerhalb des laufenden oder der beiden folgenden Monate unter angemessener Berücksichtigung der Belange der Arbeitnehmer durch Freizeit abgegolten werden. Die Zeitzuschläge (§ 6) fallen nicht unter den Freizeitausgleich; sie werden abgegolten.
5. Soweit Mehrarbeitsstunden nicht durch Freizeit abgegolten werden können, sind sie mit der Stundenvergütung zzgl. der Zeitzuschläge nach § 6 abzugelten.

§ 6 Zeitzuschläge

1. Die Zuschläge beziehen sich auf die Stundenvergütung (§ 20 Nr. 13.3). Sie werden wie folgt gezahlt für

1.1	Mehrarbeit	
	- für die ersten 2 Stunden je Tag	25 %

	- für alle weiteren Stunden je Tag	50 %
--	------------------------------------	------

	- an dienstplanmäßigen Arbeitstagen, die nicht im zeitlichen Zusammenhang mit der jeweils gültigen täglichen Arbeitszeit steht	50 %
--	--	------

	- zu der der Arbeitnehmer aus der Ruhe oder der Rufbereitschaft (§§ 8 und 9) herangezogen wird	50 %
--	--	------

Vorstehende Zuschläge werden nicht nebeneinander gezahlt. Bei der Berechnung der Mehrarbeit wird die Tagesgrenze des § 20 Nr. 3 nicht berücksichtigt.

1.2	Sonntagsarbeit	50 %
	Feiertagsarbeit	150 %

	Arbeit am Heiligabend	
	von 12 bis 18 Uhr	75 %
	von 18 bis 24 Uhr	150 %

	Arbeit am Silvestertag	
	von 12 bis 18 Uhr	50 %
	von 18 bis 24 Uhr	100 %

Beim Zusammentreffen von Sonntags-, Feiertags- und Vorfesttagsarbeit wird nur der jeweils höchste Zuschlag gezahlt.

1.3	Nachtarbeit	25%
-----	-------------	-----

1.4	Früh-, Spät- und Nachschicht der Wechselschichter in 3-Schicht-Systemen	6,25 %
-----	---	--------

Dieser Zuschlag wird auch für Arbeit außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit gezahlt.

- 1.5 Früh- und Spätschicht der Wechselschichter in 2-Schicht-Systemen ohne Nachschichten von 06.00 Uhr bis 21.00 Uhr 10 %

Dieser Zuschlag wird auch für Arbeit außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit gezahlt.

- 1.6 Gelegentliche Verschiebung der regelmäßigen Arbeitszeit um mehr als 2 Stunden (darunter fallen nicht mit dem Betriebsrat vereinbarte Verlegungen der regelmäßigen Arbeitszeit) für die außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit liegenden Stunden 10 %

soweit nicht ein Zuschlag für Mehrarbeit, Nachtarbeit oder Wechselschicht gezahlt wird.

2. Sind mehrere Voraussetzungen der Nrn. 1.1 bis 1.6 erfüllt, so werden die Zuschläge – soweit vorstehend nicht ausdrücklich ausgeschlossen – nebeneinander gezahlt. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge dürfen diese insgesamt 200 % nicht überschreiten. Soweit sich nach dieser Vorschrift eine Kürzung ergibt, werden dazu nur die steuerpflichtigen Zuschläge herangezogen. Erschwerniszuschläge nach § 10 werden dabei nicht angerechnet.

§ 7 Wochenfeiertage

1. Wird an Wochenfeiertagen nicht gearbeitet, so gelten die entsprechenden Regelungen des Gesetzes über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz).
2. Für Arbeitsleistungen an Wochenfeiertagen erhält der Arbeitnehmer neben der in Nr. 1 enthaltenen Grundvergütung zzgl. einer eventuellen Vertreterzulage nach § 16 Nr. 7 und/oder einer eventuellen persönlichen Zulage nach § 18 Nr. 2 den Zuschlag für Feiertagsarbeit nach § 6 Nr. 1.2, ggf. weitere Zuschläge nach § 6, soweit die Voraussetzungen erfüllt sind.

§ 8 Arbeiten aus der Ruhe

Für die Bezahlung von Arbeiten außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit und der Häuslichkeit, zu denen der Arbeitnehmer aus der Ruhe herangezogen wird, gilt § 9 Nr. 6.1 entsprechend.

§ 9 Rufbereitschaft, Entstörungsarbeiten und ähnliche Arbeiten

1. Arbeitnehmer, die nach einem Rufbereitschafts-Dienstplan oder auf Anordnung des Arbeitgebers jederzeit telefonisch zu erreichen sind, um auf Abruf unverzüglich Arbeitsleistungen zu erbringen, leisten Rufbereitschaftsdienst.
2. Zwischen folgenden Formen des Rufbereitschaftsdienstes wird unterschieden:
 - 2.1 Grundsätzlich erfolgt die Alarmierung im Rufbereitschaftsdienst über drahtgebundene Kommunikationsmittel (Telefon) in der Häuslichkeit des Arbeitnehmers oder

an einer anderen vom Arbeitnehmer bestimmten, aber dem Arbeitgeber mitzuteilenden Stelle.

- 2.2 Erfolgt jedoch die Alarmierung über mobile Kommunikationsmittel, liegt erleichterte Erreichbarkeit vor. Dem Arbeitnehmer steht statt des Einsatzes eines mobilen Kommunikationsmittels das Wahlrecht für die Form der Rufbereitschaft gemäß Nr. 2.1 zu.
- 2.3 Ist der Arbeitnehmer während des Rufbereitschaftsdienstes auf Anordnung des Arbeitgebers ausschließlich an die Häuslichkeit gebunden, die er während des Rufbereitschaftsdienstes nicht verlassen darf, um unmittelbar Entstörungs-, Wartungs- oder Bedienungsarbeiten erbringen zu können, liegt erhöhte Erreichbarkeit vor.

3. Arbeitnehmer, die Rufbereitschaftsdienst leisten, erhalten eine Rufbereitschaftsvergütung nach folgender Tabelle:

Rufbereitschaft am	Erreichbarkeit gemäß Nr. 2.1 Stundenvergütungen	Erreichbarkeit gemäß Nr. 2.2 Stundenvergütungen	Erreichbarkeit gemäß Nr. 2.3 Stundenvergütungen
Arbeitstag	2	1,5	2,5
Samstag	3	2,25	3,75
Sonntag	4	3	5
Feiertag, Heilig- abend und Silvester jeweils	5	3,75	6,25

Es wird nur die jeweils höhere zutreffende Rufbereitschaftsvergütung eines Kalendertages gezahlt.

4. Der Zeitraum für die Gewährung der vollen Vergütung für Rufbereitschaft außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit beginnt

- an Arbeitstagen mit dem Ende der Arbeitszeit
- an arbeitsfreien Tagen um 6.00 Uhr.

Er endet am nächstfolgenden Tag

- wenn dieser ein Arbeitstag ist, mit dem Beginn der Arbeitszeit
- wenn dieser ein arbeitsfreier Tag ist, um 6.00 Uhr.

5. Mit der Rufbereitschaftsvergütung ist der Zeitaufwand für sämtliche Arbeitsleistungen mit Ausnahme der in Nrn. 6.1 und 6.2 geregelten abgegolten.

- 6.1 Für die Bezahlung von Arbeiten außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit und außerhalb der Häuslichkeit bzw. der mitgeteilten Stelle, zu denen der Arbeitnehmer aus der Rufbereitschaft herangezogen wird, gilt § 6. Wegezeiten werden bei der Berechnung der für diese Arbeiten insgesamt anfallenden Zeit berücksichtigt. Es wird jedoch für jede derartige Arbeit mindestens die Stundenvergütung für 3 volle Arbeitsstunden ohne Zuschlag gezahlt. Diese Mindestregelung gilt nicht, wenn derartige Arbeiten in die dienstplanmäßige bzw. individuelle tägliche Arbeitszeit hineinreichen oder die dienstplanmäßige bzw. individuelle tägliche Arbeitszeit sich unmittelbar anschließt.

- 6.2 Erbringt der Arbeitnehmer in der Häuslichkeit bzw. an der mitgeteilten Stelle Arbeitsleistungen, die einen Zeitraum von je 30 Minuten überschreiten, gilt § 6. Für über 30 Minuten hinausgehende Arbeitsleistungen wird jedoch mindestens die Stundenvergütung für 1,5 Arbeitsstunden ohne Zuschlag gezahlt. Diese Mindestregelung gilt nicht, wenn derartige Arbeiten in die dienstplanmäßige bzw. individuelle tägliche Arbeitszeit hineinreichen oder die dienstplanmäßige bzw. individuelle tägliche Arbeitszeit sich unmittelbar anschließt.
- 6.3 Die Zahlung von Rufbereitschaftsvergütung gemäß Nr. 3 bleibt unberührt.
7. Rufbereitschaftsvergütungen und Vergütungen für aus der Rufbereitschaft erbrachte Arbeitsleistungen, die am 01.07.1997 nach einer günstigeren betrieblichen Regelung gezahlt wurden, werden durch die vorstehenden Bestimmungen nicht berührt, allerdings auf diese angerechnet. Satz 1 gilt nicht für Rufbereitschaftsvergütungen und für Vergütungen von aus der Rufbereitschaft erbrachten Arbeitsleistungen im Rahmen von Testphasen.

§ 10 Erschwerniszuschläge

1. Für Arbeiten unter außergewöhnlich erschwerten Bedingungen sind ohne Rücksicht auf die Zahlung anderer Zuschläge Erschwerniszuschläge zu zahlen, für die einzelne Erschwernis höchstens 25 % der Stundenvergütung (§ 20 Nr. 13.3). Beim Zusammentreffen mehrerer Erschwernisse werden die Zuschläge nebeneinander gezahlt, höchstens jedoch bis zu insgesamt 50 % der Stundenvergütung.
2. Derartige Arbeiten sowie die jeweilige Höhe des Erschwerniszuschlags sind durch Betriebsvereinbarung festzulegen.
3. Soweit die Erschwernisse durch entsprechende Schutzkleidung, Arbeitsschutzmittel oder -einrichtungen aufgehoben sind, entfallen etwaige Erschwerniszuschläge. Das Tragen von Schutzkleidung sowie die Arbeit mit Arbeitsschutzmitteln können unter Nr. 1 fallen.

§ 11 Weihnachtszuwendung

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis spätestens am 01.07. des Kalenderjahres begründet ist, am Auszahlungstag besteht und nicht gekündigt ist, erhalten nach Maßgabe folgender Bestimmungen eine Weihnachtszuwendung:

1. Die Weihnachtszuwendung beträgt im 1. Dienstjahr 50 %, ab dem 2. Dienstjahr 100 % einer monatlichen Tabellenvergütung zzgl. eines eventuellen Ausgleichsbetrages nach § 3 Nr. 1 Abs. 2 Überleitungstarifvertrag. Am 12.07.2000 bestehende ungünstigere – individual- oder kollektivrechtliche – betriebliche Regelungen bleiben unberührt.

Nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer, die unter diesen Tarifvertrag fallen, erhalten die Weihnachtszuwendung zeitanteilig im Verhältnis ihrer arbeitsvertraglichen Arbeitszeit zur durchschnittlichen Arbeitszeit gemäß § 4 Nr. 1.1.

2. Die Weihnachtszuwendung wird spätestens im November des Kalenderjahres gezahlt.
3. Arbeitnehmer, die im Laufe des Kalenderjahres
 - spätestens am 01.07. in das Unternehmen eingetreten sind,

- wegen Erreichens der gesetzlichen Altersgrenzen oder wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung ausscheiden,
- ihren Grundwehrdienst oder Zivildienst antreten oder unmittelbar nach dem Grundwehrdienst oder Zivildienst in das Unternehmen zurückkehren,
- Elternzeit gemäß Bundeserziehungsgeldgesetz in Anspruch nehmen,

erhalten eine Weihnachtszuwendung in Höhe von 1/12 für jeden vollen Monat, in dem ihr Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr bestanden hat und nicht ruhte.

4. Arbeitnehmer, die am 01.04. des folgenden Jahres nicht mehr im Arbeitsverhältnis stehen, haben die Weihnachtszuwendung zurückzuzahlen. Eine Verrechnung mit noch fälligen Bezügen aus dem Arbeitsverhältnis ist zulässig.
5. Günstigere betriebliche Regelungen sind zulässig.
6. Weihnachtszuwendungen, die aufgrund betrieblicher oder individueller Regelungen geleistet werden, werden auf die tarifliche Weihnachtszuwendung angerechnet.

§ 12 Urlaub

I. Urlaubsvoraussetzungen

1. Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.
Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
2. Der Urlaub kann in Teilen gewährt und genommen werden. Dabei soll ein Teilurlaub mindestens 3 Wochen dauern.
3. Der allgemeine Urlaubsplan wird nach den Erfordernissen des Betriebes zusammen mit dem Betriebsrat festgelegt, wobei berechtigte Wünsche der Arbeitnehmer nach Möglichkeit berücksichtigt werden. Die geregelte Fortführung des Betriebes muss sichergestellt sein. Die Arbeitnehmer sind grundsätzlich verpflichtet, beurlaubte Arbeitnehmer nach Möglichkeit zu vertreten.
Soll aus dringenden Gründen von dem aufgestellten Urlaubsplan abgewichen werden, so hat der Arbeitgeber auch bei der Neufestsetzung des Zeitpunktes für den Urlaubsantritt die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers weitgehend zu berücksichtigen.
4. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Handelt er dem entgegen, so entfällt der Anspruch auf die Urlaubsvergütung.
5. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach Ablauf des planmäßigen Urlaubs oder, falls die Krankheit über das Urlaubsende fortduert, nach Beendigung der Krankheit zunächst dem Arbeitgeber zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Für die Neufestsetzung des durch Krankheit ausgefallenen Urlaubs gilt Nr. 3 entsprechend.

6. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub in den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

Der Urlaubsanspruch eines Jahres erlischt mit dem Ablauf des 31.03. des Folgejahres, es sei denn, dass er zuvor vom Arbeitnehmer erfolglos geltend gemacht wurde oder bis zu diesem Datum wegen Arbeitsunfähigkeit oder der Schutzfristen gemäß dem Mutter-schutzgesetz nicht genommen werden konnte. In diesen Fällen verlängert sich der Übertragungszeitraum um weitere 3 Monate.

7. Der tarifliche Urlaubsanspruch entfällt, wenn der Arbeitnehmer durch eigenes Verschulden aus einem Grund entlassen worden ist, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt. Daselbe gilt, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst hat und in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt.

Der Urlaubsanspruch gemäß dem Bundesurlaubsgesetz bleibt hiervon unberührt.

II. Urlabsdauer

1. Der Urlaub der Arbeitnehmer wird nach Arbeitstagen bemessen. Arbeitstage sind alle Tage, an denen der Arbeitnehmer dienstplanmäßig zu arbeiten hätte (20 Nr. 5), bei Tag-schichtern mit Ausnahme der Tage, an denen die dienstplanmäßige Arbeitszeit durch ge-setzlich gebotene Arbeitsruhe (Wochenfeiertage) oder aufgrund der Regelung in § 4 Nr. 2 (24. und 31.12.) ausfällt (§ 20 Nr. 6).
2. Bei Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage in der Woche so-wie im vollkontinuierlichen Wechselschichtdienst beträgt der Urlaub 30 Arbeitstage.

Bei anderer Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wird die Zahl der Ur-laubstage zeitanteilig ermittelt; dies gilt nicht für Arbeitnehmer im vollkontinuierlichen Wechselschichtdienst.

Für nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer gelten diese Regelungen entsprechend.

3. Der Urlaub ist in vollen Urlaubstagen zu nehmen.
4. Die Jugendlichen erhalten den tariflichen Urlaub. Jedoch wird mindestens der Urlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz gewährt.
5. Schwerbehinderte im Sinne des SGB IX erhalten den gesetzlichen Zusatzurlaub.
6. Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation durch gesetzliche Versiche- rungsträger oder durch andere öffentliche Versorgungseinrichtungen werden auf den Er-holungsurlauf nicht angerechnet, wenn der Träger die Kosten der Maßnahmen der medi-zinischen Vorsorge und Rehabilitation übernimmt.

Diese Regelung gilt sinngemäß auch für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation durch eine betriebliche Unterstützungseinrichtung.

7. Neu eingestellte Arbeitnehmer erhalten erstmalig den vollen tariflichen Urlaub in dem Kalenderjahr, in dem die Wartezeit erfüllt ist. Die Wartezeit ist nach sechsmonatiger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit erfüllt.
8. Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer
 - 8.1 für Zeiten eines Urlaubsjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeiten in diesem Urlaubsjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt,
 - 8.2 wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis scheidet,
 - 8.3 wenn er nach erfüllter Wartezeit im Laufe eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch wird dadurch nicht berührt. Bruchteile von Urlaubstagen werden hierbei auf volle Urlaubstage aufgerundet. Hat der Arbeitnehmer im Falle Nr. 8.3 bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann die dafür gezahlte Urlaubsvergütung nicht zurückgefordert werden.

9. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus den in § 19 Nr. 7 genannten Gründen sowie infolge von teilweiser Erwerbsminderung erhalten Arbeitnehmer im Jahre des Ausscheidens den vollen Jahresurlaub, sofern sie mindestens 10 Jahre Betriebszugehörigkeit aufweisen. Arbeitnehmer, die trotz Erreichens einer Altersgrenze, die zu einer Altersrente ohne Kürzung wegen vorzeitiger Inanspruchnahme berechtigt, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einseitig über das Ende des betreffenden Kalenderjahres hinaus verschieben, erhalten im Jahr der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Urlaub in Höhe von 1/12 für jeden angefangenen Monat des Bestandes des Arbeitsverhältnisses.
10. Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem neu eingestellten Arbeitnehmer für das laufende Urlaubsjahr schon von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber bei der Einstellung eine Bescheinigung des früheren Arbeitgebers über den im laufenden Urlaubsjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub vorzulegen.

III. Urlaubsvergütung

1. Während des Urlaubs erhält der Arbeitnehmer die Urlaubsvergütung. Sie setzt sich aus den folgenden Bestandteilen zusammen:
 - 1.1 der Grundvergütung zzgl. einer eventuellen Vertreterzulage nach § 16 Nr. 7 und/oder einer eventuellen persönlichen Zulage nach § 18 Nr. 2 für die dienstplanmäßige Arbeitszeit, die durch den Urlaub ausfällt,
 - 1.2 für Wechselschichter den folgenden Zuschlägen (§ 6 Nr. 1) für dienstplanmäßige Arbeitszeit, die durch den Urlaub ausfällt:
Wechselschicht, Nacharbeit, Arbeit an Sonntagen, Feiertagen, Vorfesttagen,
 - 1.3 einem Aufschlag für Mehrarbeit und zusätzliche Leistungen gemäß §§ 5 - 10, soweit diese nicht in Nr. 1.2 berücksichtigt sind.

Der Aufschlag errechnet sich wie folgt:

Es werden alle im vorhergehenden Kalenderjahr über die dienstplanmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden und zusätzlichen Leistungen gemäß §§ 5 - 10 festgestellt. Diese werden in Stundenwerte umgerechnet und durch die im vorhergehenden Kalenderjahr angefallenen dienstplanmäßigen Arbeitstage geteilt.

Dienstplanmäßige Arbeitstage, an denen nicht gearbeitet wurde (infolge Urlaub, Krankheit, Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation, Unfall, Beschäftigungsverbot nach dem MSchG, nicht jedoch unentschuldigte Fehltage), werden von den dienstplanmäßigen Jahresarbeitsstagen in Abzug gebracht. Bei dem Arbeitnehmer, der im Laufe eines Urlaubsjahres eintritt und im gleichen Jahr Urlaub erhält, werden der Berechnung die Kalendermonate zugrunde gelegt, in denen er gearbeitet hat unter Ausschluss des Kalendermonats vor dem Antritt des Urlaubs. Die so ermittelten Stundenwerte werden mit der Stundenvergütung (§ 20 Nr. 13.3) multipliziert.

2. Die vorstehende Aufzählung ist erschöpfend.

IV. Barabgeltung

Eine Abgeltung des tariflichen Urlaubsanspruchs in Geld ist grundsätzlich unzulässig.

Sie darf nur erfolgen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Urlaub aus betrieblichen Gründen nicht genommen werden konnte. Konnte der Urlaub aus sonstigen persönlichen Gründen nicht genommen werden, wird nur der gesetzliche Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz abgegolten.

Die Berechnung des Abgeltungsbetrages richtet sich nach den Bestimmungen des Abschnittes III.

§ 13 Arbeitsbefreiung

1. Der Arbeitnehmer wird unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes für die dienstplanmäßige Arbeitszeit freigestellt, wenn er die unter Nrn. 1.1 bis 1.7 aufgeführten Angelegenheiten wahrnehmen muss und dies nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich ist. Die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes erfolgt dann nicht, wenn ein Dritter zur Ersatzleistung verpflichtet ist.

Die Bezahlung erfolgt für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit. Der Arbeitnehmer hat den Grund sowie die Notwendigkeit von Zeitpunkt und Dauer der Abwesenheit unaufgefordert und unverzüglich nachzuweisen:

- 1.1 Bei ärztlicher Untersuchung und Behandlung,
- 1.2 bei Auftreten einer ansteckenden Krankheit in der Familie, solange der Arzt das Fernbleiben von der Arbeit anordnet und nicht von anderer Seite eine Entschädigung für den Verdienstausfall gewährt wird. Zur Familie im Sinne dieser Bestimmung zählen alle im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Personen,
- 1.3 zur Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte nach deutschem Recht (Wahl- und Stimmrecht, Beteiligung an Wahlausschüssen),

- 1.4 zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter,
 - 1.5 zur Teilnahme an Wahlen der Selbstverwaltungsorgane der Sozialversicherungsträger,
 - 1.6 zur Wahrnehmung amtlicher Termine, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, als Zeuge,
 - 1.7 zur Teilnahme an Sitzungen von gewerkschaftlichen Tarifkommissionen, soweit sie von den zuständigen Organen der diesen Tarifvertrag unterzeichnenden Gewerkschaften einberufen sind.
2. Der Arbeitnehmer wird unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes für die dienstplanmäßige Arbeitszeit von der Arbeit freigestellt,
 - 2.1 wenn folgende Ereignisse auf einen dienstplanmäßigen Arbeitstag fallen:
 - 2.1.1 Wohnungswechsel des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand sowie bei Erstbezug einer Wohnung zur Gründung eines eigenen Hausstandes für 2 Arbeitstage,
 - 2.1.2 silberne Hochzeit des Arbeitnehmers, silberne, goldene, diamantene usw. Hochzeit der Eltern und Schwiegereltern und Hochzeit der Eltern/eines Elternteiles jeweils für 1 Arbeitstag,
 - 2.1.3 Eheschließung eines Kindes (auch für ehelich erklärte Kinder, Adoptivkinder, Stiefkinder, Pflegekinder) für 1 Arbeitstag,
 - 2.1.4 Beisetzung nicht zum Haushalt des Arbeitnehmers gehörender Eltern, Geschwister, Schwiegereltern, Großeltern sowie Kinder und deren Ehepartner, sofern der Arbeitnehmer an der Beisetzung teilnimmt, für 1 Arbeitstag, bei nachgewiesener Notwendigkeit bis zu 3 Arbeitstagen,
 - 2.1.5 Aufsuchen einer neuen Arbeitsstelle oder des Arbeitsamtes nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses für die angemessen notwendige Zeit,
 - 2.1.6.1 schwere Erkrankungen der zum Haushalt des Arbeitnehmers gehörenden Eltern – leibliche oder Stiefeltern –, des Ehegatten oder der Kinder ab Vollendung des 12. Lebensjahres, wenn nach ärztlicher Bescheinigung die Pflege des Kranken und die Anwesenheit beim Kranken unerlässlich sind und der Arbeitnehmer die Pflege selbst übernehmen muss, weil er eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort findet oder einstellen kann bis zu 5 Arbeitstagen im Jahr.
 - 2.1.6.2 Bei schweren Erkrankungen eines zum Haushalt des Arbeitnehmers gehörenden Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, findet 15 III Nr. 3 - 6 Anwendung, soweit Krankengeld nach § 45 SGB V oder vergleichbaren Vorschriften gezahlt wird.

- 2.1.6.3 Kann bei plötzlichem Krankenhausaufenthalt des Ehepartners oder bei einem alleinstehenden Arbeitnehmer der haushaltsführenden Person die Versorgung von Kindern, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, nur durch den Arbeitnehmer erfolgen, ist gegenüber dem Krankenversicherungsträger der Anspruch auf Haushaltshilfe nach §§ 38 SGB V, 199 RVO oder vergleichbaren Vorschriften geltend zu machen. Soweit eine Haushaltshilfe nicht gestellt werden kann und der Arbeitnehmer auch eine andere Person für diesen Zweck selbst bei Erstattung der Kosten für eine selbstbeschaffte Haushaltshilfe durch den Krankenversicherungsträger nicht findet, wird der Arbeitnehmer unter Anrechnung der vom Krankenversicherungsträger erstatteten Kosten freigestellt bis zu 5 Arbeitstagen.
- 2.1.7 Ablegen von Abschlussprüfungen für einschlägige betriebsbezogene Qualifikationen (z. B. Bilanzbuchhalter, Meister, Techniker, Fachwirt), soweit nicht ein gesetzlicher Freistellungsanspruch besteht, für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit, höchstens bis zu 2 Arbeitstagen.

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages (01.07.1997) bestehende günstigere betriebliche Regelungen bleiben hiervon unberührt.

- 2.2 Bei folgenden Ereignissen, auch wenn sie nicht auf einen dienstplanmäßigen Arbeitstag fallen:
- 2.2.1 25-, 40- und 50-jährige Dienstjubiläen neben dem Tag der Ehrung für 1 Arbeitstag,
- 2.2.2 eigene Eheschließung bei der standesamtlichen Eheschließung oder der kirchlichen Trauung für 2 Arbeitstage
- 2.2.2 Niederkunft der Ehefrau für 2 Arbeitstage
- 2.2.3 Konfirmation bzw. Einsegnung, Erstkommunion eines Kindes für 1 Arbeitstag,
- 2.2.5 Wohnungswechsel des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand sowie bei Erstbezug einer Wohnung zur Gründung eines eigenen Hausstandes für 1 Arbeitstag,
- 2.2.6 Tod von Familienangehörigen, die zum Haushalt des Arbeitnehmers gehören (Ehepartner, Kinder, Eltern, Schwiegereltern, Großeltern)
1 bis 3 Arbeitstage
- 2.2.7 Beisetzung nicht zum Haushalt des Arbeitnehmers gehörender Eltern, Geschwister, Schwiegereltern, Großeltern sowie Kinder und deren Ehepartner, sofern der Arbeitnehmer an der Beisetzung teilnimmt, lediglich bei nachgewiesener Notwendigkeit
1 bis 2 Arbeitstage,

- 2.3 soweit die unplanbaren Ereignisse der Nrn. 2.1.4, 2.1.6, 2.2.3, 2.2.6 und 2.2.7 in den Urlaub fallen, wird der für die Freistellung nach § 13 Nrn. 2.1 und 2.2 vorgesehene Zeitraum nicht auf den Urlaub angerechnet.
 - 2.4 Die eingetragene Lebenspartnerschaft ist der Ehe gleichgestellt.
3. Bei sonstiger Verhinderung des Arbeitnehmers aus dringendem persönlichem Anlass kann er unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes für die dienstplanmäßige Arbeitszeit von der Arbeit freigestellt werden.

§ 14 Unbezahlte Arbeitsbefreiung

In begründeten Fällen (Besuch von Einrichtungen, die der beruflichen oder staatspolitischen Weiterbildung dienen, einschließlich entsprechender gewerkschaftlicher Veranstaltungen) wird der Arbeitnehmer von der Arbeit ohne Fortzahlung des Arbeitsentgeltes freigestellt, wenn die betrieblichen Verhältnisse dies zulassen.

§ 15 Fortzahlung des Arbeitsentgelts in Krankheitsfällen und Krankengeldzuschuss

I. Anzeige und Nachweis der Arbeitsunfähigkeit

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzugeben und vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer nachzureichen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist unverzüglich eine neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.

II. Fortzahlung des Arbeitsentgeltes während der ersten 6 Wochen der Arbeitsunfähigkeit

- 1. Das Arbeitsentgelt wird aufgrund der gesetzlichen Vorschriften für die Dauer von längstens 6 Wochen fortgezahlt:
 - 1.1 bei unverschuldeten Arbeitsunfähigkeiten infolge Krankheit,
 - 1.2 bei unverschuldeten Arbeitsunfähigkeiten infolge Unfalls,
 - 1.3 bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation durch gesetzliche Versicherungsträger oder durch andere öffentliche Versorgungseinrichtungen, wenn der Träger die Kosten der Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation übernimmt,
 - 1.4 bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation durch eine betriebliche Unterstützungseinrichtung.
- 2. Die Höhe des fortzuzahlenden Arbeitsentgeltes bemisst sich nach den Bestimmungen über die Berechnung der Urlaubsvergütung (§ 12 III).

III. Kranken- oder Verletztengeldzuschuss

1. Bei andauernder Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall erhält der Arbeitnehmer einen tariflichen Kranken- oder Verletztengeldzuschuss:
 - 1.1 nach einer Dienstzeit von 3 Monaten bei Beginn der Erkrankung ab der 7. Woche für die Dauer von längstens 7 weiteren Wochen;
 - 1.2 nach einer Dienstzeit von 2 Jahren bei Beginn der Erkrankung ab der 7. Woche für die Dauer von längstens 10 weiteren Wochen;
 - 1.3 nach einer Dienstzeit von 3 Jahren bei Beginn der Erkrankung ab der 7. Woche für die Dauer von längstens 20 weiteren Wochen;
 - 1.4 nach einer Dienstzeit von 10 Jahren bei Beginn der Erkrankung ab der 7. Woche für die Dauer von längstens 36 weiteren Wochen.
2. Bei einem Arbeitsunfall im Sinne gesetzlicher Bestimmungen, der Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat, wird der tarifliche Kranken- oder Verletztengeldzuschuss ohne Einhaltung einer Wartezeit ab der 7. Woche für die Dauer von längstens 36 weiteren Wochen gezahlt.
3. Dem Kranken oder Verletzten wird ein Zuschuss in der Weise gezahlt, dass zusammen mit dem Kranken- oder Verletztengeld (siehe Nr. 5) folgende Sätze des Nettoeinkommens (siehe Nr. 4) erreicht werden:
 - 3.1 Bei Hausbehandlung für alle Arbeitnehmer im Falle von Krankheit und im Falle eines Arbeitsunfalls 100 % des Nettoeinkommens,
 - 3.2 bei Krankenhausbehandlung oder Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation für alle Arbeitnehmer im Falle von Krankheit 85 % und im Falle eines Arbeitsunfalls 100 % des Nettoeinkommens.
4. Ausgangsbasis für die Ermittlung des Nettoeinkommens ist das Arbeitsentgelt für den jeweiligen Monat der Abwesenheit wegen Krankheit, das nach den Bestimmungen über die Berechnung der Urlaubsvergütung (§ 12 III) festgestellt wird. Dieser Betrag wird um die gesetzlichen Abzüge vermindert. Ebenfalls abgezogen wird der Arbeitnehmeranteil des Krankenkassenbeitrages für nicht versicherungspflichtige Arbeitnehmer, die bei einer gesetzlichen Krankenkasse oder einer Ersatzkasse versichert sind.

Die Berechnung des Zuschusses für kürzere Zeiträume als einen Kalendermonat ergibt sich aus der Differenz zwischen dem nach vorstehendem Absatz ermittelten Nettoeinkommen und dem Kranken- oder Verletztengeld zzgl. des im betreffenden Kalendermonat erzielten Netto-Arbeitsentgelts.

5. Kranken- oder Verletztengeld sind alle Brutto-Geldleistungen der Träger der Sozialversicherung an den Arbeitnehmer aus Anlass seiner Erkrankung oder seines Unfalls oder seiner Verletzung. Beim nicht krankenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer gilt als Krankengeld der Betrag, der dem höchsten Satz der Brutto-Geldleistungen für Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung entspricht, es sei denn, die tatsächlich bezogenen Brutto-Geldleistungen bei einem freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherten liegen unter dem höchsten Satz.
6. Zahlt die Krankenkasse wegen eigenen Verschuldens des Arbeitnehmers kein Krankengeld, so entfällt auch der Anspruch auf den Krankengeldzuschuss; wird nur ein anteiliges Krankengeld gewährt, so wird der Krankengeldzuschuss entsprechend ermäßigt.

IV. Allgemeines

1. Wird der Arbeitnehmer infolge Krankheit innerhalb von 12 Monaten wiederholt arbeitsunfähig, so besteht der Anspruch auf den Kranken- oder Verletztengeldzuschuss (Abschnitt III) nur für die nach Maßgabe der Betriebszugehörigkeit festgelegte Gesamtdauer. Diese Einschränkung gilt nicht, wenn zwischen den einzelnen Krankheitsfällen eine tatsächliche ununterbrochene Arbeitsleistung von 13 Wochen liegt. Für die Dauer des Anspruchs ist der Tag des Beginns der Arbeitsunfähigkeit maßgebend. Die gesetzlichen Vorschriften über die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes bleiben unberührt.
2. Die Leistungen nach den Abschnitten II und III enden spätestens mit dem letzten Tag des Arbeitsverhältnisses. Dies gilt nicht bei einem Arbeitsunfall i. S. der gesetzlichen Bestimmungen.
3. Werden dem Arbeitnehmer Nachzahlungen aus der Sozialversicherung gewährt für eine Zeit, in der der Arbeitgeber Kranken- oder Verletztengeldzuschuss gezahlt hat, so stehen diese dem Arbeitgeber bis zur Höhe des von ihm gezahlten Zuschusses zu. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, derartige Zahlungen unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen.
4. Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, so gelten für die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes während der ersten 6 Wochen (Abschnitt II) die gesetzlichen Vorschriften.

Der Anspruch auf Zahlung des Kranken- oder Verletztengeldzuschusses (Abschnitt III) entfällt in diesem Falle. Der Arbeitnehmer erhält die aufgeführten Leistungen jedoch vor schussweise.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, in Höhe der Leistungen gemäß dieser Bestimmungen einen ihm zustehenden Schadensersatzanspruch unter laufender Unterrichtung des Arbeitgebers gegenüber dem Schädiger geltend zu machen und die erlangten Beträge an den Arbeitgeber abzuführen oder auf Verlangen des Arbeitgebers in Höhe der gezahlten Leistungen seinen Schadensersatzanspruch an den Arbeitgeber abzutreten. Ohne Zustimmung des Arbeitgebers darf der Arbeitnehmer insoweit über ihm zustehende Ersatzansprüche nicht verfügen.

Soweit der Arbeitgeber Schadensersatz nicht erlangt, besteht ein Anspruch des Arbeitgebers auf Rückzahlung der Leistungen nur, wenn der Schadensersatzanspruch durch schulhaftes Verhalten des Arbeitnehmers nicht erfüllt worden ist.

§ 16 Vergütungsordnung

1. Die Arbeitnehmer werden nach einer einheitlichen Vergütungsordnung, die 14 Vergütungsgruppen umfasst (Anlage 1), vergütet.

Dabei ist:

- A4/B1 die letzte Gruppe im ungelernten Bereich und Beginn der Regeleingruppierung für kaufmännisch/technische Tätigkeiten, die eine abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf voraussetzen,
- B4/C1 die letzte Gruppe im Bereich, der eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt (Vorarbeiter/Meisterstellvertreter) und Beginn der Regeleingruppierung für Tätigkeiten, die eine abgeschlossene einschlägige Fachausbildung wie Meister/Techniker/Fachwirt voraussetzen,

- C4/D1 die letzte Gruppe für Tätigkeiten, die eine Fachausbildung voraussetzen, und Beginn der Regeleingruppierung für Tätigkeiten, die eine abgeschlossene einschlägige Hochschulausbildung (Fachhochschule, Technische Hochschule, Universität, auch Bachelor und Master) voraussetzen,
- B1 die Eckvergütungsgruppe.

In den Gruppen E1 und E2 werden Mehrarbeit und Zeitguthaben nicht vergütet.

2. Die Höhe der Vergütungen für Auszubildende bemisst sich wie folgt:

1. Ausbildungsjahr 26 %
 2. Ausbildungsjahr 30 %
 3. Ausbildungsjahr 34 %
 4. Ausbildungsjahr 38 %
- jeweils der Basisvergütung der Eckvergütungsgruppe B1.

3. Jeder Vergütungsgruppe wird eine Startvergütung, die eine Absenkung von 8 % der Basisvergütung beinhaltet, zugeordnet.

Neu eingestellte Arbeitnehmer und übernommene Ausgebildete werden nach der Startvergütung der jeweils maßgeblichen Vergütungsgruppe für die Verweildauer von 24 vollen Kalendermonaten vergütet. Die Startvergütung findet keine Anwendung bei Umgruppierungen.

4. Jeder Vergütungsgruppe sind 4 Erfahrungskomponenten, die jeweils 3 % der Basisvergütung betragen, zugeordnet. Diese kommen nach je vollen 36 Kalendermonaten zur Anwendung.

5. Die Eingruppierung in eine Vergütungsgruppe erfolgt nach der ausgeübten Tätigkeit, und zwar nach Maßgabe der Tätigkeitsmerkmale (Anlage 1).

In den jeweiligen Mitgliedsunternehmen der Tarifgruppe GWE werden den Tätigkeitsmerkmalen ausgewählte, branchentypische Tätigkeiten entsprechend ihrer Arbeitswertigkeit zugeordnet, die dann der Zustimmung der Tarifvertragsparteien bedürfen.

Soweit in den Tätigkeitsmerkmalen eine bestimmte Ausbildung vorausgesetzt wird, ein Arbeitnehmer eine solche aber nicht durchlaufen hat, ist er dennoch in die Vergütungsgruppe einzugruppieren, die der ausgeübten Tätigkeit entspricht.

6. Im Falle einer Höhergruppierung werden Erfahrungskomponenten angerechnet. Der Mindestzuwachs beträgt 3 % der Basisvergütung der Eckvergütungsgruppe B1.

7. Bei vorübergehender Tätigkeit in einer höheren Vergütungsgruppe (Vertretung) erhält der Arbeitnehmer nach mindestens 3 Wochen andauernder zusammenhängender Tätigkeit rückwirkend vom 1. Tag der Vertretung an eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen der Basisvergütung seiner Vergütungsgruppe und der Basisvergütung der nächsthöheren Vergütungsgruppe. Die gleiche Regelung gilt, wenn ein Arbeitnehmer in einem Kalenderjahr mindestens zweimal eine Vertretung von zusammenhängend je 2 Wochen ausgeübt hat.

Im Falle einer erneuten Vertretung im Kalenderjahr ist dann keine neue Mindestvertretungszeit zu erfüllen, wenn die Vertretertätigkeit mindestens 10 Arbeitstage ohne Unterbrechung andauert.

Kurzfristige Unterbrechungen der Vertretertätigkeit bis zu insgesamt 3 Tagen sind unschädlich für den Anspruch auf Zahlung der Vertreterzulage.

Die Vertreterzulage wird dann gezahlt, wenn der Vertreter die wesentlichen Tätigkeiten des Vertretenen übernimmt.

8. Die zur Vergütungsordnung gehörenden Vergütungstabellen werden in einem gesonderten Vergütungstarifvertrag vereinbart. Der jeweils gültige Vergütungstarifvertrag ist Bestandteil dieses Manteltarifvertrages.
9. Nicht vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten eine anteilige Vergütung entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit im Verhältnis zur regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit nach § 4 Nr. 1.1.
10. Die AT-Vergütungsregelungen starten oberhalb des Tarifniveaus (Anlage 2).

§ 17 14. Vergütung

1. Arbeitnehmer erhalten ab 01.07.2006 eine 14. Vergütung für jedes volle Kalenderjahr, für jeden vollen Monat ein Zwölftel.
2. Die 14. Vergütung hat einen Garantiebetrag in Höhe von 1.000 € für Arbeitnehmer, die am 30.06.2006 in einem Arbeitsverhältnis stehen und die mindestens die Hälfte der durchschnittlichen Arbeitszeit gemäß § 4 Nr. 1.1 arbeiten. Alle anderen nicht vollbeschäftigten Arbeitnehmer, die am 30.06.2006 in einem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten den Garantiebetrag zeitanteilig im Verhältnis ihrer arbeitsvertraglichen Arbeitszeit zur Hälfte der durchschnittlichen Arbeitszeit gemäß § 4 Nr. 1.1 auf der Basis eines Garantiebetrages in Höhe von 1.000 € für die Hälfte der durchschnittlichen Arbeitszeit gemäß § 4 Nr. 1.1.

Die weitere Ausgestaltung der 14. Vergütung (z. B. leistungsbezogen und/oder vom Unternehmenserfolg abhängig) obliegt den Betriebsparteien.

Der Garantiebetrag von 1.000 € wird nicht auf bestehende Vereinbarungen angerechnet.

3. Ab dem 01.07.2006 neu eingestellte vollbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten einen Garantiebetrag in Höhe von 500 € brutto.

Alle ab dem 01.07.2006 neu eingestellten nicht vollbeschäftigten Arbeitnehmer erhalten den Garantiebetrag zeitanteilig im Verhältnis ihrer arbeitsvertraglichen Arbeitszeit zur durchschnittlichen Arbeitszeit gemäß § 4 Nr. 1.1.

Die weitere Ausgestaltung der 14. Vergütung (z. B. leistungsbezogen und/oder vom Unternehmenserfolg abhängig) obliegt den Betriebsparteien und dabei kann der Garantiebetrag verändert werden.

4. Bestehende günstigere Vereinbarungen werden durch die Nrn. 2 und 3 nicht berührt.

§ 18 Vergütungssicherung

1. Bei einer Leistungsminderung durch
 - 1.1 nicht vorsätzlich oder nicht grob fahrlässig verschuldeten Arbeitsunfall im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen nach einer Dienstzeit von mindestens einem halben Jahr
 - oder
 - 1.2 nicht vorsätzlich oder nicht grob fahrlässig verschuldete Erwerbsbeschränkung nach einer Dienstzeit von über 10 Jahren soll der Arbeitnehmer, soweit er an seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht weiter beschäftigt werden kann, nach Möglichkeit auf einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt werden, auf dem er die gleiche Gesamtvergütung erhalten kann.
2. Ist dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nicht möglich und wird der Arbeitnehmer einer niedrigeren Vergütungsgruppe zugeordnet, so erhält er neben seiner Vergütung in der entsprechenden Vergütungsgruppe eine persönliche Zulage, wenn seine neue Grundvergütung ggf. zuzüglich 50 % einer etwaigen auf der Leistungsminderung gemäß Nr. 1 beruhenden Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, Unfallrente oder Knappschaftsrente niedriger als seine bisherige Grundvergütung ist. Als persönliche Zulage wird die Differenz zwischen seiner neuen Grundvergütung zuzüglich 50 % der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, Unfallrente oder Knappschaftsrente und der Grundvergütung gezahlt, die er bei Verbleiben in der früheren Vergütungsgruppe erhalten hätte.
Der Betroffene ist verpflichtet, die Erlangung einer der vorstehend genannten Renten mit Nachdruck zu betreiben.
3. § 18 gilt nicht bzw. entfällt nach Erreichen der jeweiligen gesetzlichen Regelaltersgrenze.

§ 19 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform. Auf Verlangen des Arbeitnehmers sind die Kündigungsgründe anzugeben.
2. Bis zum Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseitig unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden.
3. Nach Ablauf der Probezeit kann ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossenes Arbeitsverhältnis beiderseits unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Ende eines Kalendervierteljahres aufgelöst werden. Die Kündigungsfristen betragen beiderseits bei einem ununterbrochenen Bestand des Arbeitsverhältnisses ab vollendetem 25. Lebensjahr von

5 Jahren	3 Monate
8 Jahren	4 Monate
10 Jahren	5 Monate
12 Jahren	6 Monate

zum Ende eines Kalendervierteljahres. Die Vereinbarung beiderseitig längerer Kündigungsfristen ist zulässig.

4. Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden.
5. Arbeitsverträge, die von vornherein auf eine bestimmte Dauer oder für eine bestimmte Arbeit abgeschlossen werden, enden durch Zeitablauf oder mit Eintritt des vereinbarten Ereignisses, ohne dass es einer vorhergehenden Kündigung bedarf. Der Arbeitgeber soll den Arbeitnehmer nach Möglichkeit in angemessener Zeit vorher auf den Zeitpunkt des Eintritts des Ereignisses hinweisen.

Die Möglichkeit einer vorhergehenden Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Ende eines Kalendervierteljahres oder einer außerordentlichen Kündigung bleibt unbenommen.

- 6.1 Die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers, der das 50. Lebensjahr vollendet hat und dem Unternehmen mindestens 20 Jahre ununterbrochen angehört, ist aus Gründen, die in seiner Person oder seinem Verhalten liegen, ausgeschlossen.
 - 6.2 Die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers, der das 50. Lebensjahr vollendet hat und dem Unternehmen mindestens 20 Jahre ununterbrochen angehört, ist bei Wegfall des Arbeitsplatzes möglich, wenn ein anderer angemessener Arbeitsplatz nicht angeboten werden kann. In diesem Fall ist unter Beteiligung des Betriebsrats ein Ausgleich der beiderseitigen Interessen herbeizuführen. Satz 1 gilt auch, wenn ein anderer angemessener Arbeitsplatz angeboten und dieses Angebot vom Arbeitnehmer abgelehnt wird. Für Arbeitnehmer, die betriebliche Leistungen bis zum Bezug der vorgezogenen Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder wegen Altersteilzeit erhalten, findet Satz 1 mit der Maßgabe Anwendung, dass der Arbeitsplatz nicht wegfallen sein muss und ein anderer angemessener Arbeitsplatz nicht angeboten werden muss.
 - 6.3 Die Möglichkeit einer Änderungskündigung sowie eine nach Erreichen der jeweiligen gesetzlichen Regelaltersgrenze zugegangene Kündigung werden durch die Bestimmungen der Nrn. 6.1 und 6.2 nicht berührt.
7. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
 - 7.1 mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die jeweilige gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht,
 - 7.2 mit dem Ablauf des Monats, auf den die erstmalige Gewährung des vorzeitigen Altersruhegeldes wegen Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze folgt, wenn spätestens 6 Monate vor dem beabsichtigten Zeitpunkt ein entsprechender Auflösungsvertrag abgeschlossen worden ist,
 - 7.3 bei Eintritt der vollen Erwerbsminderung am Tag der Zustellung des Rentenbescheides beim Arbeitnehmer; ist die Rente zeitlich befristet, hat der Arbeitnehmer im Falle der Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit und des Wegfalls der Rente Anspruch auf Wiedereinstellung zu den Arbeitsbedingungen, die für ihn vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend waren. Sofern eine Wiederbeschäftigung mit der vor dem Ausscheiden ausgeübten Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich ist, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Wiedereinstellung im Rahmen seiner betrieblichen Einsatzfähigkeit. Tarifliche Leistungen, die ohne Arbeitsleistung seit dem Eintritt der vollen Erwerbsminderung an den Arbeitnehmer gezahlt worden sind, sind dem Arbeitgeber bis zur Höhe des an den Arbeitnehmer ausgezahlten Rentennachzahlungsbetrages zu erstatten.

8. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer ein Zeugnis über Art und Dauer der Beschäftigung auszustellen, das auf Verlangen auch auf Leistung und Führung zu erstrecken ist.

Der Arbeitnehmer kann erforderlichenfalls ein Zwischenzeugnis verlangen, das den gleichen Anforderungen zu entsprechen hat.

- 9.1 Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich können alle Formen eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes vereinbart werden.
- 9.2 Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich kann vereinbart werden, dass die während der Gesamtdauer eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses anfallende Arbeitszeit in einem Zeitraum von bis zu 5 Jahren so verteilt wird, dass sie in der ersten Hälfte des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geleistet und der Arbeitnehmer anschließend entsprechend der von ihm erworbenen Zeitguthaben von der Arbeit freigestellt wird.

§ 20 Begriffsbestimmungen

1. Arbeit an dienstplanmäßig freien Tagen

Arbeiten an dienstplanmäßig freien Tagen sind die in der Zeit von 6 Uhr bis 6 Uhr des folgenden Tages geleisteten Arbeitsstunden.

2. Arbeitspausen

Arbeitspausen sind die betrieblich vereinbarten und/oder gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsunterbrechungen. Sie werden nicht bezahlt. Das gilt auch für Arbeitspausen bei Arbeitsleistungen an dienstplanmäßigen freien Tagen.

3. Arbeitstag

Der Arbeitstag umfasst die Zeit von 6 Uhr bis 6 Uhr des folgenden Tages.

4. Berechnung von Teilentgelten

Für die Berechnung des Arbeitsentgeltes für andere Zeiträume als einen Kalendermonat werden als Divisor bzw. Multiplikator die dienstplanmäßigen Arbeitstage des jeweiligen Kalendermonats bzw. des betreffenden Zeitraumes zugrunde gelegt.

5. Dienstplanmäßige Arbeitszeit

Dienstplanmäßige Arbeitszeit ist die im Rahmen der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit festgelegte tägliche Arbeitszeit für Tagschichter und Wechselschichter.

6. Dienstplanmäßig freie Tage

Dienstplanmäßig freie Tage sind Werk-, Sonn- und Feiertage, die bei der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit dienstfrei geblieben sind.

Tage, an denen die Arbeit durch gesetzlich gebotene Arbeitsruhe (Wochenfeiertage) oder aufgrund der Regelung in § 4 Nr. 2 (24. und 31.12.) ausgefallen ist, gelten nicht als dienstplanmäßig freie Tage. Bei der Gewährung des Erholungsurlaubs zählen sie für die Arbeitnehmer in der Tagschicht jedoch nicht als Arbeitstage gemäß § 12 II Nr. 2. Bei Arbeitsleistungen an diesen Tagen innerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit handelt es sich nicht um Mehrarbeit gemäß § 5.

7. Sonntags- und Feiertagsarbeit

Sonntags- und Feiertagsarbeit sind die an Sonntagen und an den gesetzlichen Feiertagen in der Zeit von 0 Uhr bis 24 Uhr geleisteten Arbeitsstunden.

Feiertagsarbeit sind auch die entsprechenden Arbeitsstunden am Ostersonntag und am Pfingstsonntag.

8. Grundvergütung

Die Grundvergütung entspricht der Tabellenvergütung (Basisvergütung plus erreichte Erfahrungskomponente) zzgl. eines eventuellen Ausgleichsbetrages nach § 3 Nr. 1 Abs. 2 Überleitungstarifvertrag.

9. Krankheit

(Fortzahlung des Arbeitsentgeltes/des Krankengeldzuschusses) Maßgebend für den Beginn der Arbeitsunfähigkeit ist die Eintragung auf der ärztlichen Bescheinigung.

10. Nacharbeit

Nacharbeit sind die in der Zeit von 21 Uhr bis 6 Uhr des folgenden Tages geleisteten Arbeitsstunden.

11. Schichtplan

Der Schichtplan ist die Einteilung der Arbeitszeit für den Wechselschichtdienst.

12. Startvergütung

Die Startvergütung ist die Grundvergütung für die Dauer von 24 vollen Kalendermonaten für neu eingestellte Arbeitnehmer und übernommene Ausgebildete in Höhe von 92 % der Basisvergütung.

13. Wochenarbeitszeit/tägliche Arbeitszeit/Stundenvergütung

13.1 Die tarifliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 38 Stunden.

13.2 Die tarifliche durchschnittliche tägliche Arbeitszeit beträgt 7,6 Stunden.

13.3 Die Stundenvergütung ist der 165. Teil der Grundvergütung zzgl. einer eventuellen Vertreterzulage nach § 16 Nr. 7 und/oder einer eventuellen persönlichen Zulage nach § 18 Nr. 2.

14. Tagschicht

Tagschicht ist die in der Zeit von 6 Uhr bis 21 Uhr festgelegte Arbeitszeit.

15. Wechselschichtdienst

Im Wechselschichtdienst wird die Arbeitszeit in einem Schichtplan festgelegt. Der Wechselschichtdienst ist dadurch gekennzeichnet, dass der Beginn der täglichen Arbeitszeit in einem bestimmten Rhythmus regelmäßig wechselt und derselbe Arbeitsplatz von mehreren Arbeitnehmern besetzt wird, die sich jeweils am Ende ihrer täglichen Arbeitszeit ablösen.

Wechselschichtdienst liegt auch vor,

- wenn ein Arbeitsplatz zeitweise von einem Arbeitnehmer, zeitweise von 2 oder mehreren Arbeitnehmern besetzt wird und der Beginn der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer ebenfalls in einem bestimmten Rhythmus regelmäßig wechselt, mindestens mit einer Differenz von 4 Stunden,
- wenn Arbeitnehmer gemäß einem Wechselschichtplan turnusmäßig für bis zu einer Woche an einem anderen Arbeitsplatz in der Tagschicht arbeiten.

Vollkontinuierlicher Wechselschichtdienst ist mit dreischichtigem Wechsel und variierendem Freizeitrahmen (sowohl sonntags wie werktags) geleistete Arbeit. Wechselschichtdienst liegt nicht vor bei Arbeitsplatzteilung hinsichtlich einer Vollzeitkapazität.

16. Wechselschichter

Wechselschichter ist der Arbeitnehmer, der aufgrund des Schichtplanes seine Arbeitszeit im Wechselschichtdienst ableistet. Arbeitnehmer, die vorübergehend oder vertretungsweise Wechselschichtdienst leisten, gelten während der Zeit des eigentlichen Wechselschichtdienstes als Wechselschichter.

§ 21 Verhandlungsklausel

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, in Gespräche für einzelne Mitgliedsunternehmen der Tarifgruppe GWE des AGWE einzutreten, wenn dies zum Zwecke der Beschäftigungsförderung oder -sicherung, bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten oder zur Herstellung oder Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit notwendig ist.

§ 22 Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus diesem Manteltarifvertrag, dem jeweils gültigen Vergütungstarifvertrag und dem Arbeitsverhältnis sind binnen 3 Monaten nach Fälligkeit, auch im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, schriftlich geltend zu machen. Nach Ablauf der festgesetzten Frist können Ansprüche nicht mehr geltend gemacht werden.

§ 23 Vertragsdauer

1. Dieser Manteltarifvertrag tritt in seiner geänderten Fassung am 01.01.2009 in Kraft und ersetzt den Manteltarifvertrag in der Fassung der Änderungstarifverträge vom 08.06.2006 und 20.03.2007.
2. Er ist erstmals mit einer Frist von 6 Monaten zum 30.06.2011 kündbar, danach mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende.
3. Kündigungen haben schriftlich zu erfolgen.
4. Die Verhandlungen über einen Neuabschluss sind nach einer Kündigung ohne Verzug aufzunehmen.

§ 24 Schlussbestimmungen

Folgende Zusatzvereinbarungen bleiben weiterhin in Kraft:

1. Zusatzvereinbarung zum Manteltarifvertrag Nr. 4 für Arbeiter der Saar Ferngas AG und der Kraftwerk Wehrden GmbH von 09.03.1962 mit Ausnahme der Nr. 2,
2. Zusatzvereinbarung zum Manteltarifvertrag Nr. 2 für Angestellte der Saar Ferngas AG und der Kraftwerk Wehrden GmbH vom 03.07.1962 mit Ausnahme der Nr. 2,
3. Zusatzvereinbarung zum Manteltarifvertrag der Vereinigte Saar-Elektrizitäts-Aktiengesellschaft, Saarbrücken, vom 23.03.1966 mit Ausnahme der Nrn. 3, 4 und 5,
4. Zusatzvereinbarung zum Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer vorn 06.08.1971 für alle Arbeiter der Vereinigte Saar-Elektrizitäts-Aktiengesellschaft, Saarbrücken,
5. Zusatzvereinbarung zum Tarifvertrag vom 21.05.1970 zwischen dem Arbeitgeberverband von Gas-, Wasser- und Elektrizitätsunternehmungen e. V., Essen, und der Industriegewerkschaft Bergbau und Energie, Bochum.

Protokollnotiz zu § 1

1. Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einigkeit darüber, dass aus dem Geltungsbereich der o. g. Tarifverträge folgende Hochschulabsolventen, ggf. mit erster Berufserfahrung, ausgenommen sind:
 - a. Teilnehmer an Trainee-Programmen in einem Mitgliedsunternehmen der Tarifgruppe GWE des AGWE.
 - b. Teilnehmer an Personalentwicklungsmaßnahmen in speziellen Programmen in einem Mitgliedsunternehmen der Tarifgruppe GWE des AGWE zur Heranführung an eine Position oberhalb der Vergütungsgruppen E1 und E2.
2. Dabei sollen folgende Monatsvergütungen Anwendung finden:
 - a. Teilnehmer an Trainee-Programmen
FH-Abschluss/Bachelor Monatsmindestvergütung in Höhe von C2 Start
Uni/TH bzw. Master Monatsmindestvergütung in Höhe von C3 Start
 - b. Teilnehmer an Personalentwicklungsmaßnahmen
Monatsmindestvergütung in Höhe von D1 Start
3. Die Mindestjahresvergütung beträgt das 13-fache der vorgenannten Vergütungen
4. Die Mitarbeiter nach Ziff. 1 erhalten Urlaub gemäß § 12 MTV.
5. Die Mitarbeiter nach Ziff. 1 werden mit einer Probezeit von sechs Monaten eingestellt.

6.
 - a. Die vorstehenden Regelungen gelten für die Mitarbeiter nach Ziff. 1 Buchst. a. jeweils bis maximal 24 Monate ab der Einstellung.
 - b. Die vorstehenden Regelungen gelten für die Mitarbeiter nach Ziff. 1 Buchst. b. jeweils bis maximal 36 Monate ab der Einstellung.

Nach Ablauf des Personalentwicklungsprogramms werden die Mitarbeiter in der Regel in ein Arbeitsverhältnis entsprechend Anlage 2 zu § 16 MTV überführt.
Mit Zustimmung der Betriebsparteien kann der Mitarbeiter in besonderen Fällen – ggf. auch bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Personalentwicklungsprogramm – auch tariflich eingruppiert werden.

Protokollnotizen zu § 4

- 1.1 In der Regelung in § 4 Nr. 1.1 Satz 1, dass die Verkürzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung bei Veränderung der Bezahlung erfolgt, liegt keine Vorgabe für die von den Betriebsparteien zur Arbeitszeitverkürzung zu führenden Verhandlungen. Die Notwendigkeit der jeweiligen Zustimmung der im Unternehmen vertretenen vertragschließenden Tarifvertragsparteien bleibt davon jedoch unberührt.
 - 1.2 Wenn sich in anderen EVU-Bereichen wesentliche Entwicklungen zur Dauer der Wochenarbeitszeit ergeben, werden die Tarifvertragsparteien auf den Wunsch einer Partei Verhandlungen dazu aufnehmen.
 - 1.3 Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass mit der Einführung von (Jahres-)Arbeitszeitkonten keine Vorgaben hinsichtlich des Ob und Wie einer Zeiterfassung verbunden sind.
2. Soweit die Arbeitszeitverkürzung durch Ausgleichstage erfolgt, wird zu deren Berechnung ausschließlich die tatsächlich geleistete dienstplanmäßige Arbeitszeit sowie die durch Freistellungen nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG, § 13 Nrn. 1.3, 1.4 und 1.7 sowie die Abgeltung von Mehrarbeit durch Freizeit gemäß § 5 Nr. 4, bei Wechselschichtern zusätzlich die gemäß § 4 Nr. 2 Abs. 4 und Nr. 3.1.1 und Nr. 3.1.2 ausgefallene dienstplanmäßige Arbeitszeit herangezogen. Alle sonstigen Fehlzeiten oder Freistellungen führen nicht zu dem Erwerb von Zeitguthaben.

Soweit der Schichtplan eines Arbeitnehmers im vollkontinuierlichen Wechselschichtdienst 12-Stunden-Schichten umfasst, wird die für diesen Arbeitnehmer errechnete Zahl der Ausgleichstage für Arbeitszeitverkürzung um 1 Tag vermindert.

Bruchteile von Ausgleichstagen für Arbeitszeitverkürzung werden kaufmännisch gerundet. Ausgleichstage für Arbeitszeitverkürzung vermindern sich entsprechend den Bestimmungen dieser Protokollnotiz, wenn Freistellungen und Fehlzeiten zu berücksichtigen sind, an denen kein Zeitguthaben erworben werden kann. Ergeben sich dabei Teile von Ausgleichstagen, wird am Ende eines Kalenderjahres kaufmännisch gerundet.

Die Umsetzung vorstehender Grundsätze hat betrieblich zu erfolgen.

3. Arbeitnehmer im Tagdienst, deren regelmäßige Arbeitszeit so verteilt ist, dass sie jeweils 5 Tage von Dienstag bis Samstag arbeiten, erhalten als Ausgleich dafür, dass die Feiertage Ostermontag und Pfingstmontag nicht mit ihren dienstplanmäßigen Arbeitstagen zusammenfallen können, einen Freistellungsanspruch von 2 Tagen.

Die Lage der beiden Freistellungstage ist unter Berücksichtigung der Belange der Arbeitnehmer und des Betriebes vom Arbeitgeber festzusetzen.

4. Hinsichtlich der Lenk-, Ruhe-, Pausen- und Schichtzeiten für Fahrer und Beifahrer von Fahrzeugen, die der Güterbeförderung dienen, gelten die in der V0 (EWG) 3820/85 festgesetzten Zeitgrenzen. Die Bezahlung nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrages wird hiervon nicht berührt.
5. Die tariflichen Arbeitszeitbestimmungen legen fest, dass die dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit nur in den vom Arbeitszeitgesetz festgesetzten Grenzen festgelegt werden kann.

Als Folge der tariflichen Arbeitszeitbestimmungen liegt Mehrarbeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer gemäß § 5 Nr. 1.1 jeweils dann vor, wenn Arbeitsleistungen über die jeweilige dienstplanmäßige tägliche Arbeitszeit hinaus erbracht werden. Beträgt die dienstplanmäßige Arbeitszeit z. B. an einem Tag 6 Stunden, so ist bereits die 7. Stunde Mehrarbeit gemäß § 5 Nr. 1.1; beträgt die dienstplanmäßige Arbeitszeit z. B. 9 Stunden, ist erst die 10. Stunde Mehrarbeit gemäß § 5 Nr. 1.1.

6. gestrichen
7. Soweit aufgrund einer Betriebsvereinbarung über ein Arbeitszeitmodell mit Ausgleichstagen bei im Übrigen gleichmäßiger Verteilung der Wochenarbeitszeit oder aufgrund eines Wechselschichtplanes Ausgleichstage außerhalb eines 18-Wochen-Zeitraumes gelegt werden, stellt dies keine Verletzung von § 4 Nr. 1.2 Satz 1 dar. Liegt beispielsweise zur Herbeiführung von 4 Ausgleichstagen im Jahr die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit über 38 Stunden/Woche und werden 2 der dadurch entstehenden Ausgleichstage in das letzte Quartal des Jahres gelegt, ist dies zulässig.
8. Soweit Betriebsvereinbarungen über die gleitende Arbeitszeit die Übertragung von Zeitguthaben/Zeitdefiziten in den jeweils nächsten Abrechnungszeitraum zulassen, wird § 4 Nr. 1.2 Satz 1 dadurch nicht verletzt; im Übrigen bleiben die Vorschriften zu § 4 nebst Protokollnotizen unberührt.
9. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, auf ihre Mitglieder einzuwirken, Betriebsvereinbarungen zu einem Langzeitkonto vor Inkrafttreten der sie vertretenden Tarifvertragspartei zur Kenntnis zu geben zwecks Weitergabe an die andere Tarifvertragspartei.
10. Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass mit der Regelung in § 4 Nr. 1.7 Rechtssicherheit hinsichtlich der Arbeitszeit von Fahrern und Werksfeuerwehren vor dem Hintergrund gesetzlicher Arbeitszeitbestimmungen hergestellt werden soll.
11. Die Regelung in § 4 Nr. 5 schließt eine Mehrarbeitsvergütung nicht aus, soweit die Voraussetzungen des § 5 (Mehrarbeit) vorliegen.
12. Zu den auf das Arbeitszeitgesetz zurückgehenden Änderungen in § 4 Nr. 3.1 und Nr. 4.1 erklärt die Arbeitgeberseite, dass diese Änderungen ausschließlich auf das Arbeitszeitgesetz zurückgehen und sonstige Regelungen des Manteltarifvertrages, der Protokollnotizen und der Niederschrift zum Manteltarifvertrag, insbesondere was die Freistellungsregelungen der Wechselschichter angeht, nicht berührt werden.
13. Die in § 4 Nr. 1.5.3 vorgesehene Regelung kann z. B. in einer Anlehnung an betriebliche Regelungen für die kurzfristige Beantragung von Urlaub bestehen.

14. Die in § 4 Nr. 1.5.4. vorgesehene Regelung kann z. B. in der zeitnahen Verständigung über Ersatzfreistellung oder – soweit Ersatzfreistellung nicht möglich – in der Vergütung wie Mehrarbeit liegen.

Protokollnotiz zu § 6 Nr. 1.4

Unter 3-Schicht-Systemen des Wechselschichtdienstes verstehen die Tarifparteien Schichtsysteme, in denen jeweils ein Drittel der Schichten mit jeweils annähernd gleichem zeitlichen Umfang auf Früh-, Spät- und Nachschicht fallen.

Für atypische 3-Schicht-Systeme und für Springer kann die Trennung der Schichtzuschläge in 3-Schicht- und 2-Schicht-Systeme zu Abgrenzungsschwierigkeiten und zu einer Veränderung des bisherigen Brutto-Volumens des Schichtzuschlages führen.

Die sich daraus ergebenden Fragen werden von den Betriebsparteien einvernehmlich geklärt.

Protokollnotiz zu § 9 Nr. 2.2

Das Initiativrecht für den Einsatz mobiler Kommunikationsmittel liegt ausschließlich beim Arbeitgeber.

Die vom Arbeitnehmer einmal ausgeübte Wahl kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers geändert werden.

Protokollnotizen zu § 11

1. Die „Weihnachtszuwendung“ gemäß § 11 MTV ist gleichzusetzen mit „Weihnachtsgeld“ oder „Weihnachtsgratifikation“.
2. Die tarifliche Weihnachtszuwendung wird auf das 13. Monatsgehalt/den 13. Monatslohn der Vereinigte Saar-Elektrizitäts-AG, der Kraftwerk Wehrden GmbH und der Saar Ferngas AG und deren Tochtergesellschaften angerechnet, soweit für diese die in § 24 Nrn. 1 und 2 genannten Zusatzvereinbarungen Anwendung finden.

Protokollnotizen zu § 12 II Nr. 2

1. Diese Regelung führt zu der Formel

$$\frac{\text{dienstplanmäßige Arbeitstage pro Kalenderjahr} \times 42}{365}$$

und bedeutet z. B., dass bei der Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf 4 Tage in der Woche der Urlaubsanspruch 24 Arbeitstage beträgt.

2. Bei eventuell stärkeren Unterschiedlichkeiten von dienstplanmäßigen Arbeitszeiten kann die tageweise Bemessung des Urlaubs bei unterschiedlich dienstplanmäßiger Stundenzahl an Urlaubstagen zu Unausgewogenheiten führen.

Es wird davon ausgegangen, dass diese sich in mehrjährigem Verlauf ausgleichen. Sollte dies nicht der Fall sein, ist für den Ausgleich eine angemessene betriebliche Lösung zu finden.

Protokollnotiz zu § 12 II Nr. 5

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, den gesetzlichen Zusatzurlaub für Schwerbehinderte nach der jeweiligen Rechtsprechung des BAG zu behandeln. Damit berechtigt z. Z. die erst im laufenden Kalenderjahr eintretende Schwerbehinderteneigenschaft allein nicht zur Kürzung des Zusatzurlaubes.

Protokollnotiz zu § 12 III Nr. 1.1

Die Vertreterzulage wird nur dann gezahlt, wenn die Vertretung ohne Urlaub tatsächlich wahrgenommen worden wäre.

Protokollnotiz zu § 12 III Nr. 1.4

§ 12 III Nr. 1.4 vorletzter Satz gilt bei erstmaliger Einteilung zum Bereitschaftsdienst während eines Urlaubsjahres entsprechend. Während des Urlaubs erhält ein zum Bereitschaftsdienst eingeteilter Arbeitnehmer für die Bereitschaft ausschließlich den sich aus § 12 III Nr. 1.4 ergebenden Aufschlag; eine Bezahlung entsprechend der Planeinteilung während des Urlaubs erfolgt nicht. Endet die vertragliche Einteilung zum Bereitschaftsdienst und liegt in dem gleichen Kalenderjahr noch ein weiterer Urlaubszeitraum, so wird der Aufschlag für diesen Urlaub gezahlt. Im Folgejahr erfolgt keine Zahlung mehr.

Etwaige betriebliche Ausgleichszahlungen, die auch während des Urlaubs nach Beendigung des Bereitschaftsdienstes geleistet werden, werden auf den tariflichen Aufschlag angerechnet.

Protokollnotiz zu § 13 Nr. 1.3

Für den Fall, dass nach EU-Recht staatsbürgerliche Rechte i. S. von § 13 Nr. 1.3 entstehen, gelten sie als solche nach deutschem Recht.

Protokollnotiz zu § 15 II Nr. 1.1 und 1.2

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass in § 15 II Nr. 1.1 und 1.2 der von § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz vorgegebene und von der Rechtsprechung des BAG konkretisierte Verschuldensbegriff aus der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall übernommen wird. Unter diesem sog. "Verschulden gegen sich selbst" wird ein grober Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse gebotene Verhalten verstanden, dessen Folge auf den Arbeitgeber abzuwälzen somit unbillig wäre.

Protokollnotiz zu § 17 Nr. 2

Arbeitnehmer erhalten bei einem Beschäftigungsgrad von 50 % und mehr der durchschnittlichen Arbeitszeit gemäß § 4 Nr. 1.1 MTV den Garantiebetrag in voller Höhe. Daraus folgt, dass diese Arbeitnehmer, wenn sie eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 19 Stunden und mehr haben, einen Garantiebetrag in Höhe von 1.000 € erhalten.

Bei weniger als der Hälfte der durchschnittlichen Arbeitszeit gemäß § 4 Nr. 1.1 MTV erhalten nicht vollbeschäftigte Arbeitnehmer den Garantiebetrag zeitanteilig auf der Basis eines Garantiebetrages in Höhe von 1.000 € für 19 Stunden durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit.

Beispiel:

Wöchentliche durchschnittliche Arbeitszeit: 12 Stunden

Garantiebetrag: 1.000 € : 19 Stunden = 52,63 € / Stunde x 12 Stunden = 631,58 € Garantiebetrag.

Protokollnotiz zu § 19 Nr. 3

Leistet ein Arbeitnehmer seine Arbeit vorübergehend in einem Konzernunternehmen, wird das Arbeitsverhältnis nicht unterbrochen.

Protokollnotiz zu § 19 Nr. 9

1. Sofern der Gesetzgeber die Blockung der Arbeitszeit auf einen Zeitraum von über 5 Jahren ausdehnt, gilt dieser als vereinbart.
2. Zur Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben zur Altersteilzeit besteht abweichend von § 1 Nr. 1 letzter Halbsatz MTV die Möglichkeit der Blockung der Arbeitszeit bei Altersteilzeit auch für Arbeitnehmer, deren Bezahlung sich nicht nach § 16 MTV richtet. Dies gilt auch für einen gemäß Protokollnotiz Nr. 1 zu § 19 Nr. 9 MTV verlängerten Zeitraum.

Hannover / Berlin / Essen, den 28.04.2009



Arbeitgeberverband von Gas-, Wasser- und Elektrizitätsunternehmungen e. V.



Paul Hauff
ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesvorstand Berlin



Zidell
IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau,
Chemie, Energie, Hannover

Anlage 1 zu § 16 MTV

Tarifgruppen-Systematik (14 Tarifgruppen)

VG	Merkmale
A	Keine einschlägige Berufsausbildung erforderlich
A1	Ohne Einarbeitung
A2	Einarbeitung im jeweiligen Aufgabengebiet
A3	Anlernzeit
A4	Längere Anlernzeit und/oder ¹ betriebliche Ausbildung - und/oder Wertigkeit mit der VG B1 vergleichbar

¹ Eine Aufzählung von Merkmalen mit „und/oder“ in dieser Tarifgruppen-Systematik bedeutet, dass jeweils die Erfüllung eines Merkmals zur Eingruppierung in diese Vergütungsgruppe ausreichend ist.

Anlage 1 zu § 16 MTV

Tarifgruppen-Systematik (14 Tarifgruppen)

VG	Merkmale
B	Abgeschlossene Berufsausbildung in einem einschlägigen Ausbildungsberuf
B1	Abgeschlossene Berufsausbildung - allgemeine praktische Kenntnisse im Aufgabenbereich
B2	Gründliche und umfassende Fach- und Betriebskenntnisse - und/oder umfassende fachübergreifende Kenntnisse im Aufgabenbereich - und/oder Personalaufsichtsfunktion über Arbeitnehmer in den VG A4/B1
B3	Gründliche und umfassende Fach- und Betriebskenntnisse und fachübergreifende Kenntnisse im Spezialgebiet - und/oder Kenntnisse in Teilgebieten einer einschlägigen erweiterten Ausbildung - und/oder Personalaufsichtsfunktion über Arbeitnehmer in den VG A4/B1/B2
B4	Vergleichbarer Kenntnisstand analog C1 und allgemeine praktische Kenntnisse im Aufgabenbereich - und/oder vertiefte praktische Kenntnisse in einem den Aufgabenbereich prägenden Teilgebiet - und/oder Personalaufsicht/-führung

Anlage 1 zu § 16 MTV

Tarifgruppen-Systematik (14 Tarifgruppen)

VG	Merkmale
C	Abgeschlossene Berufsausbildung in einem einschlägigen Ausbildungsberuf und Zusatzqualifikationen bzw. staatlich geprüfte Zusatzausbildung
C1	Abgeschlossene Berufsausbildung und Zusatzqualifikation oder Zusatzausbildung - allgemeine praktische Kenntnisse im Aufgabenbereich
C2	Gründliche und umfassende Fach- und Betriebskenntnisse und vertiefte praktische Kenntnisse im Aufgabenbereich - und/oder umfassende fachübergreifende Kenntnisse im Aufgabenbereich - ggf. Personalaufsicht/-führung über Arbeitnehmer in den VG B4/C1
C3	Gründliche und umfassende Fach- und Betriebskenntnisse und umfassende Kenntnisse im Spezialgebiet - und/oder Kenntnisse in Teilgebieten einer einschlägigen erweiterten Ausbildung - und in der Regel Personalaufsicht/-führung über Arbeitnehmer in den VG B4/C1/C2
C4	Vergleichbarer Kenntnisstand analog D1 und allgemeine Kenntnisse im Aufgabenbereich - und/oder vertiefte praktische Kenntnisse in einem den Aufgabenbereich prägenden Teilgebiet - und/oder Personalaufsicht/-führung

Anlage 1 zu § 16 MTV

Tarifgruppen-Systematik (14 Tarifgruppen)

VG	Merkmale
D	Abgeschlossene einschlägige Hochschulausbildung
D1	Abgeschlossene einschlägige Hochschulausbildung - allgemeine praktische Kenntnisse im Aufgabenbereich
D2	Gründliche und umfassende Fach- und Betriebskenntnisse und vertiefte praktische Kenntnisse im Aufgabenbereich - und/oder umfassende fachübergreifende Kenntnisse im Aufgabenbereich - ggf. Personalaufsicht/-führung über Arbeitnehmer in den VG C4/D1
D3	Gründliche und umfassende Fach- und Betriebskenntnisse im Aufgabenbereich und - in der Regel Personalführung über Arbeitnehmer in den VG C4/D1/D2 - oder umfassende Kenntnisse in einem Spezialgebiet

Anlage 1 zu § 16 MTV

Tarifgruppen-Systematik (14 Tarifgruppen)

VG	Merkmale
E	Abgeschlossene einschlägige Hochschulausbildung
E1	Wissenschaftlich geprägte Leitungs-, Führungs- oder Fachfunktion auf der Grundlage gründlicher und umfassender Fach- und Betriebskenntnisse sowie fachübergreifende Kenntnisse und - ggf. Projektverantwortung über Arbeitnehmer in den VG D2/D3
E2	Wissenschaftlich geprägte erweiterte Leitungs- oder Führungsfunktion oder herausgehobene wissenschaftlich geprägte Fachfunktion und ggf. - bereichsübergreifende Projektverantwortung bzw. - bereichsübergreifende Fachfunktion

Anlage 2 zu § 16 MTV

AT-Abstand

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß AT-Vergütungsregelungen in den Mitgliedsunternehmen der Tarifgruppe GWE des AGWE oberhalb des Tarifniveaus starten.

Bei Einführung des neuen Vergütungssystems zum 01.07.2006 werden als Mindestjahresvergütung für AT-Mitarbeiter 58.500 € festgestellt. Dieser Betrag gilt nur für Neueingruppierungen ab dem 01.07.2006.

Die Mindestjahresvergütung wird festgelegt mit Wirkung

für das Jahr 2008 auf 59.800 €,
für das Jahr 2009 auf 62.200 €,
für das Jahr 2010 auf 64.350 €.

Die Tarifvertragsparteien haben Einvernehmen darüber, daß dieser Abstand bei der Weiterentwicklung des Tarifniveaus überprüft und ggf. neu festgesetzt wird.

Weiter haben die Tarifvertragsparteien das gemeinsame Verständnis dahingehend, daß Mitarbeiter, die zum 30.06.2006 in einem AT-Arbeitsverhältnis stehen, weiterhin im AT-Bereich verbleiben und nicht in den Tarifbereich zurückgeholt werden.

Der Arbeitgeberverband von Gas-, Wasser- und Elektrizitätsunternehmungen e. V. (AGWE),
Essen

- einerseits -

und

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf
und

IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Hannover

- andererseits -

bestätigen gem. § 16 Nr. 5 Satz 2 MTV die als Anhang beigefügten Zuordnungslisten/Be-
triebsvereinbarungen für die Zuordnung ausgewählter, branchentypischer Tätigkeiten zu den
Vergütungsgruppen gem. Anlage 1 MTV als verbindliche Eingruppierungen für nachfolgend
aufgeführte Unternehmen:

1. E.ON Gas Storage GmbH
E.ON Gastransport AG & Co. KG
E.ON Ruhrgas AG
E.ON Ruhrgas International AG
Ferngas Nordbayern GmbH
- Zuordnung vom 02.02.2007 -
2. enwor - energie & wasser vor ort GmbH
- Zuordnung vom 17.01.2007 -
3. Evonik Steag GmbH
- Zuordnung vom 21.12.2006 -
4. EWV Energie- und Wasser-Versorgung GmbH
- Zuordnung vom 30.08.2007 -
5. Gasversorgung Westfalica GmbH
Gelsenwasser AG
GWN Gelsenwasser Energienetze GmbH
Vereinigte Gas- und Wasserversorgung GmbH
- Zuordnung vom 06.03.2007 -
6. GWG Gas- und Wasserwerk Grevenbroich GmbH
- Zuordnung vom 11.12.2007 -
7. Pfalzgas GmbH
- Zuordnung vom 03.05.2007 -
8. RWW Rheinisch-Westfälische Wasserwerksgesellschaft mbH
- Betriebsvereinbarung vom 12.11.2007 -
9. Saar Ferngas AG
- Zuordnung vom 03.05.2007 -
10. Stadtwerke Düren GmbH
- Zuordnung vom 11.09.2007 -

11. Energie und Wasserversorgung Rheine GmbH
Rheiner Bäder GmbH
Stadtwerke Rheine GmbH
Verkehrsgesellschaft der Stadt Rheine mbH

- Zuordnung vom 18.06.2007 -

12. VSE AG
energis GmbH

- Zuordnung vom 31.01.2007 -

13. WWU Westfälische Wasser- und Umweltanalytik GmbH

- Zuordnung vom 25.05.2007 -

Werden durch betriebliche Veränderungen von Arbeits- und Produktionsabläufen die Arbeitswertigkeit und deren Zuordnung innerhalb der betrieblich festgelegten Verantwortlichkeiten für einzelne Tätigkeiten verändert, sind diese Änderungen den Tarifvertragsparteien erneut zur Bestätigung vorzulegen.

Die Veränderung der Betriebslisten/Betriebsvereinbarungen wird erst durch die erneute Bestätigung der Tarifvertragsparteien verbindliche Grundlage der betrieblichen Eingruppierung.

Essen / Düsseldorf / Hannover, den 28.04.2009

.....
Arbeitgeberverband von Gas-, Wasser- und Elektrizitätsunternehmen e.V. (AGWE)

.....

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

.....

IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie